

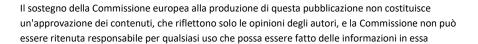
Regolamentazione della *Workability* nelle micro e piccole imprese (MPI) attraverso strumenti multimediali adattati

Project reference: 2020-1-DE02-KA204-007588

IO 2 - Metodologia

31 Dicembre 2021











Sommario

1.	Abstract del progetto	3
2.	Descrizione dei partner	5
3.	Lavorabilità – Definizione e spiegazione	8
4.	Metodologia	. 12
5.	Risultati della ricerca	. 14
6.	Selezione finale degli strumenti AKKU	. 15







1. Abstract del progetto

Le microimprese e le piccole imprese (MSE) svolgono un ruolo importante nell'economia europea. Le piccole e medie imprese sono particolarmente colpite da una carenza di giovani talenti, in quanto non sono in grado di competere con i servizi offerti dalle medie imprese e dalle grandi imprese sotto vari aspetti (ad esempio sicurezza del posto di lavoro, livelli retributivi, opportunità di promozione). Le micro e piccole imprese possono e devono reagire a questo problema prestando particolare attenzione al mantenimento della praticabilità e dell'occupabilità della forza lavoro esistente. Oltre alle classiche misure di salute e sicurezza sul lavoro, devono essere attuate in misura maggiore misure per il mantenimento preventivo del lavoro e dell'occupabilità, in modo che i dipendenti possano e vogliano svolgere il loro lavoro fino all'età pensionabile prevista. Una promozione globale della work ability può aiutare a colmare questa lacuna. Negli ultimi anni, numerosi progetti di ricerca e trasferimento hanno sviluppato e compilato strumenti per l'analisi e la progettazione delle condizioni di lavoro che rendono possibile questa promozione globale della capacità lavorativa. Tuttavia, i consulenti ritengono sempre che gli strumenti esistenti non possano essere utilizzati in aziende con meno di 15 dipendenti: sono troppo complicati, non si adattano alla scelta delle parole o possono essere utilizzati solo con un numero maggiore di dipendenti.

L'obiettivo del progetto AKKUEurope è lo sviluppo sistematico di una cassetta degli attrezzi multimediale adatta al gruppo target e basata su strumenti esistenti con l'obiettivo di migliorare la praticabilità per le le piccole e micro imprese (PMI). A tal fine, il partenariato procederà come segue:

Ricerca

• <u>Ricerca di strumenti esistenti all'interno dei paesi europei partecipanti,</u> almeno 60 strumenti nel contesto della salute e capacità lavorativa

Selezione

•Selezione di almeno 3 strumenti per il toolbox

Adjustment

• <u>ACustomizzazione</u> degli strumenti esistenti ai bisogni delle miro e piccole imprese e sviluppo di nuovi tool

Testing

•Sviluppo e testing di un toolkit multimediale adatto al target group sulla base degli strumenti esistenti, in collaborazione con imprenditori e dipendenti di alcune micro e piccole imprese selezionate





Il progetto AKKUEurope rappresenta partner altamente motivati ed esperti provenienti da sei paesi, ciascuno con competenze ed esperienze specifiche nel campo dell'occupabilità e dell'imprenditorialità in generale. La partnership combina fornitori di istruzione con rilevanza di mercato (microimprese) e partner IT. Questa composizione garantisce una copertura geografica e la possibilità di diffusione dei risultati del progetto in tutta l'UE. I partner hanno competenze e competenze complementari che consentono ad AKKUEurope di raggiungere gli obiettivi attraverso risultati solidi e pratici.

AKKUEurope si basa su un approccio metodologico pratico e preciso: tale equilibrio è garantito dai partner coinvolti. La metodologia è delineata lungo le seguenti fasi:

- Analisi degli strumenti esistenti e loro adeguamento
- Sviluppo della cassetta degli attrezzi
- Progetto pilota per la validazione basata sull'utente
- Compimento
- Introduzione e distribuzione complete attraverso la piattaforma OER

I risultati di AKKUEurope saranno soluzioni pratiche e pertinenti per le micro e piccole imprese, disponibili in versioni multilingue, gratuite e senza restrizioni attraverso la piattaforma OER. AKKUEurope aumenterà la competitività delle micro e piccole imprese e ne promuoverà la crescita. Genererà impatti immediati e tangibili a livello locale e raggiungerà i gruppi target e le parti interessate.







2. Descrizione dei partner

Il progetto AKKUEurope coinvolge sette partner con esperienza, competenze e capacità complementari da un partenariato molto multifunzionale. Rappresentano grandi e piccole imprese, istituzioni pubbliche e private, fornitori di formazione professionale formale e non formale. Il partenariato riunisce il mondo dell'istruzione e della formazione con il mondo del lavoro, delle imprese e delle organizzazioni imprenditoriali. Tutti i partner del progetto hanno una comprovata esperienza nell'attuazione di grandi progetti di cooperazione internazionale. Molti partner del progetto hanno già lavorato insieme in vari programmi. Pertanto, esiste una solida base di fiducia tra i partner del progetto. Nel dettaglio, i partner del progetto hanno la seguente esperienza:

AO Centrum für Innovation und Technologie GmbH fornisce un'intera catena di supporto ai potenziali imprenditori per acquisire competenze imprenditoriali nell'intero dipartimento di competenza "Incubatore di imprenditorialità". Molto prima e dopo l'effettivo avvio di un'impresa, CIT fornisce consulenza sul sostegno generale all'avviamento, sulla microfinanza e sullo scambio imprenditoriale europeo. Il CIT ha realizzato progetti quali il "DEBL Designated Entrepreneur's Brainstorming Laboratory", "S.T.A.R. - Best Practice Exchange in Training for Entrepreneurs", ECI "EntreComp Implementation".



P1 d-ialogo è attiva con successo da 15 anni nei settori del cambiamento demografico, della gestione del cambiamento delle PMI e della lavorabilità delle micro e piccole imprese. Da diversi punti di vista, d-ialogo supporta le istituzioni nello sviluppo e nell'implementazione di qualifiche e formazione utilizzando tecnologie, metodi e soluzioni di apprendimento all'avanguardia. d-ialogo sviluppa strumenti per le PMI per identificare le esigenze di qualificazione; forma i formatori nella trasformazione delle PMI con particolare attenzione ai cambiamenti demografici. D-ialogo è stato l'iniziatore della precedente iniziativa AKKU, che era un progetto orientato alla Germania finanziato dal Ministero tedesco della Salute e del Lavoro.



P2 IHF asbl è un'organizzazione senza scopo di lucro che è stata fondata e lavora per aumentare la consapevolezza dei valori europei e per diffonderli a livello europeo a un pubblico diversificato di giovani, imprese e università, e parti sociali come associazioni e pubblica amministrazione. IHF organizza corsi e





seminari altamente specializzati che si concentrano sullo sviluppo di progetti europei. I corsi si concentrano sulla politica e la legislazione dell'UE, le relazioni internazionali e la gestione dei progetti.



P3 IDP è un fornitore di servizi di formazione per la Commissione europea e le Nazioni Unite. IDP è molto attivo nel campo dell'inclusione sociale, lavora su una vasta gamma di questioni in tutta l'UE e ha una vasta esperienza nella ricerca e nell'innovazione nell'ambito di Erasmus+ e Orizzonte 2020. IDP sviluppa e implementa corsi di formazione specializzati su questioni europee (istituzioni e politiche dell'UE, programmi di finanziamento dell'UE, ecc.), gestione dei progetti e imprenditorialità, competenze trasversali e occupabilità. IDP è un fornitore di servizi di formazione ed istruzione per il settore pubblico, la società civile; per l'istruzione e la ricerca, nonché per il settore privato.



P4 IWS è il partner tecnologico e ICT del progetto. IWS costruirà la piattaforma OER IWS contribuirà anche con la sua esperienza come fornitore di formazione professionale non formale di formazione ICT, comprese soluzioni di lavoro intelligente per organizzazioni grandi e piccole.



P5 CDI opera a livello locale, nazionale e internazionale e ha esperienza nell'implementazione di programmi di formazione professionale in collaborazione con partner locali e internazionali. L'obiettivo è quello di sviluppare programmi di formazione per le professioni che sono esaminate dal Centro per l'educazione degli adulti e dal Ministero della Pubblica Istruzione. Il CDI ha anche molte attività per promuovere una cultura imprenditoriale.



P6 CASE conduce progetti di ricerca e assistenza allo sviluppo orientati alle politiche volti a fornire analisi economiche obiettive e promuovere soluzioni costruttive alle sfide della transizione, della riforma, dell'integrazione e dello sviluppo al fine di migliorare il benessere socio-economico delle società. Le aree





tematiche di CASE comprendono micro e macroeconomia, piccole e medie imprese (PMI), commercio, finanza internazionale, governance ed economia.







3. Lavorabilità - Definizione e spiegazione

Introduzione

Quando parliamo dell'esperienza finlandese in Germania e altrove quando si tratta della questione della work ability, ci riferiamo principalmente ai risultati della ricerca dell'Istituto finlandese di medicina del lavoro (FIOH) di Helsinki.

Il Prof. Juhani Ilmarinen, capo del dipartimento di fisiologia occupazionale presso questo istituto fino al 2009, ha lavorato con un team interdisciplinare dal 1980 per discutere come il potenziale dei dipendenti può essere preservato e sviluppato in modo tale che siano disponibili per le aziende il più a lungo possibile, e d'altra parte, i dipendenti raggiungono l'età pensionabile il più sani possibile.

Di fondamentale importanza per Ilmarinen è il concetto di work ability, che viene spesso interpretato in modo molto restrittivo dai responsabili del personale e dai medici, ma anche dalle stesse persone interessate come la capacità di svolgere il proprio lavoro oppure no.

Il lavoro stesso è raramente messo in discussione, così come i requisiti ad esso associati o le condizioni in cui deve essere eseguito. I lavoratori più anziani ad esempio corrono il rischio di essere classificati come non più in grado di lavorare perché non più in grado di sollevare pesi o trasportare materiale. Ciò che viene frainteso è che un'eventuale restrizione al rendimento professionale delle persone anziane di solito si riferisce ad attività molto specifiche ed è quindi relativa, raramente assoluta. Ilmarinen da quindi questa definiaione di Workability: "La capacità di lavorare descrive il potenziale di una persona, di una donna o di un uomo per svolgere un determinato compito in un dato momento. Lo sviluppo della capacità funzionale individuale deve essere confrontato con il requisito di lavoro. Entrambe le dimensioni possono cambiare e devono essere progettate in base all'età". Un esempio: un calciatore professionista medio normalmente non può più svolgere il suo "lavoro con la palla" professionalmente dall'età di 35 anni a causa della diminuzione della capacità vitale. Ma è immediatamente incapace di lavorare in generale? O non è più sufficientemente efficiente solo per questo compito? Come allenatore, docente sportivo o manager di club, tuttavia, può contribuire al meglio con la sua esperienza e conoscenza, a condizione che si sia preparato e qualificato in tempo per questa seconda e nuova carriera. Lo stesso vale, naturalmente, per qualsiasi altra professione. L'autista di consegna pacchi invecchiato, ad es. può passare dal lavoro come autista all'area della pianificazione del tour, l'infermiera con problemi alla schiena è forse un insegnante di prima classe per il giovane infermieristico, un più vecchio e non così creativo sviluppatore di software può "apparire" un talento di consulenza software.



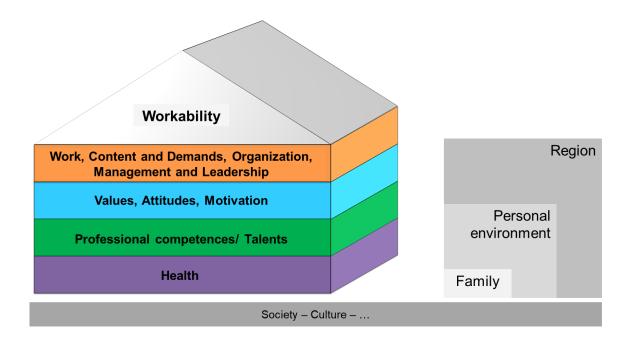


La Casa della Workability

Il Prof. Dr. Juhani Ilmarinen definisce la Workability nella sua "Casa della Workability". Comprende le aree interconnesse di salute, competenza, valori e lavoro.

La frase chiave è: il lavoro deve adattarsi alle persone, non il contrario.

In Finlandia, la Workability degli anziani è costantemente migliorata conformemente a questo principio. Solo se le esigenze del lavoro e le risorse dei lavoratori coincidono tra loro, il lavoro può essere eseguito bene. Ciò che è nuovo nel concetto è l'enfasi sulla reciprocità dei processi: non è solo colpa dei lavoratori, né solo del loro lavoro o ambiente di lavoro, se il lavoro può essere svolto bene o meno. Si tratta dell'adattamento/abbinamento tra il lavoratore e il lavoro. Una buona Workability significa che le persone possono fare il lavoro che vogliono con le risorse che hanno a loro disposizione.



Salute:

Salute fisica e mentale. I cambiamenti nelle prestazioni e nella salute hanno un impatto diretto sulla lavorabilità. Le restrizioni alla salute e alle prestazioni minacciano sempre la lavorabilità – al contrario, la promozione della salute e delle prestazioni offre la possibilità di promuovere la capacità lavorativa. Una





buona Workability richiede una base stabile – questo significa anche che non ci può essere buona Workability senza salute.

Qualifiche e conoscenze / Competenze professionali:

La qualifica del secondo piano descrive le conoscenze e le abilità di una persona. Ciò include entrambi: qualifiche tecniche e competenze chiave. Un'altra possibile classificazione è quella delle abilità e delle abilità. Le abilità sono le proporzioni delle proprie abilità che sono già allenate, ad esempio "Posso andare in bicicletta". Le competenze sono descritte come le parti che non sono ancora state apprese, ma che in linea di principio possono essere apprese, ad esempio "Posso imparare una nuova lingua". Con le diverse qualifiche acquisite, si affrontano le sfide professionali - nel lavoro quotidiano in continua evoluzione - l'apprendimento permanente diventa sempre più importante.

Valore, attitudini, motivazioni:

Viene fatta una distinzione tra atteggiamenti e motivazioni. Gli atteggiamenti modellano tutto il nostro comportamento e influenzano anche quali cose ci motivano. Per una buona *Workability*, è importante che i propri atteggiamenti e motivazioni siano in armonia con il proprio lavoro. Un lavoro che non puoi rappresentare bene di fronte a te stesso, o un capo che cerca di attirarti con aumenti di stipendio, anche se preferiresti avere più tempo libero - a lungo termine, la tua capacità lavorativa ne risente.

Requisiti del posto di lavoro e del lavoro:

Il quarto piano della casa è il più grande e pesante – è l'opera stessa. Per questo motivo, la maggior parte dei disegni lo dipinge due volte più grande degli altri. E poiché è l'ultimo piano, preme il suo peso su quelli inferiori - tutto ciò che accade qui ha un chiaro impatto su tutti i piani sopra menzionati. Sul piano "Lavoro" troverai tutti i diversi fattori che rendono il tuo posto di lavoro quello che è: il compito di lavoro e le esigenze risultanti, l'ambiente sociale con colleghi e superiori, la struttura dell'organizzazione in cui lavori e l'ambiente di lavoro sotto forma di stanze, condizioni di illuminazione, mobili.





Questo piano è molto complesso nella sua struttura, perché è composto da molti aspetti diversi, che sono strettamente intrecciati. I superiori hanno una grande responsabilità su questo piano - sono i principali responsabili di un buon design del lavoro e hanno anche l'opportunità di farlo rispettare nella loro posizione.

Allo stesso tempo, una buona Workability può sorgere solo se supervisori e dipendenti lavorano insieme in modo costruttivo. Nessuno di loro da solo può raggiungere una buona capacità lavorativa – solo quando entrambi faranno la loro parte sarà possibile. Oltre ai superiori, i colleghi hanno anche un impatto sulla propria capacità lavorativa – nella migliore delle ipotesi, di supporto e incoraggiamento.

Fattori al di fuori del lavoro:

La casa della Workability non è sola: anche l'ambiente della casa influenza la Workability. I servizi di salute e sicurezza sul lavoro e di salute sul lavoro fungono da meccanismi di protezione stabiliti dalla legge. Poiché lavoro e vita non sono opposti, la parte della vita che si svolge al di fuori del lavoro influisce anche sulla capacità lavorativa. La famiglia e gli amici svolgono un ruolo importante nel proprio bilancio energetico.

Come è già stato detto sopra, la Workability è creata soprattutto dal miglior adattamento possibile tra le esigenze del lavoro e le risorse delle persone. La ricerca del miglior equilibrio possibile tra esigenze e risorse attraversa tutta la vita umana e trova risposta diversa nelle diverse fasi della vita. Sia le risorse delle persone che le esigenze del lavoro stanno cambiando. Idealmente, la ricerca di una buona capacità lavorativa dura tutta la vita, adattandosi alle mutevoli circostanze più e più volte.

Attuazione - Promuovere la praticabilità:

Come promuovere la Workability dei lavoratori? La Casa della Workability mostra la diversità dei diversi punti di partenza. Allo stesso tempo, la Workability può crescere solo se si tengono conto dei diversi piani. Si tratta quindi di integrare i vari campi d'azione. Coloro che si concentrano solo sulla cooperazione tra colleghi, solo su una dieta sana, solo sulla promozione dell'esercizio fisico, non possono migliorare la loro capacità di lavorare a lungo termine e in modo duraturo. Ciò richiede un'ampia gamma di misure, ma misure coordinate.

Se si apportano miglioramenti all'occupabilità dei dipendenti, questo investimento sarà reintrodotto da tre a venti volte. Questo vantaggio per l'azienda consiste nella riduzione delle assenze e del pensionamento anticipato, nonché nell'aumento della produttività del 50% ciascuno.





4. Metodologia

La metodologia utilizzata si è basata sui seguenti criteri:

- Utilizzo e ricerca di strumenti già esistenti
- Adeguare gli strumenti per l'uso nelle micro e piccole imprese, ciò significa
 - o Gli strumenti dovrebbero essere auto esplicativi e facili da usare
 - Uso di un linguaggio "semplice"
- Gli strumenti dovrebbero essere utilizzati dalla direzione e/o dai lavoratori
- Gli strumenti devono essere assegnabili a uno dei quattro diversi piani



Alla fine l'obiettivo comune è stato quello di avere uno strumento di analisi multimediale per tutti gli aspetti della casa.

Ci sono quattro livelli di contenuto in cui il tema generale "Workability" può essere suddiviso: salute e sicurezza, qualificazione e competenza, valori e ambiente, nonché condizioni di lavoro. All'interno di questi quattro livelli di contenuto sono stati integrati gli strumenti/strumenti.

In generale, nella ricerca sono state utilizzate le seguenti <u>parole chiave</u>: salute, sicurezza, qualifica, competenza, valori, condizioni di lavoro, capacità di lavorare, flusso di lavoro, posto di lavoro, leadership, condizioni di impiego, gestione delle risorse umane, riunione dei dipendenti, posto di lavoro in ufficio, riduzione dello stress ecc.

Ci sono stati anche sotto criteri per i quattro livelli di contenuto che sono stati utilizzati per supportare la ricerca online:

- 1. **Per il primo piano salute e sicurezza: tutela del lavoro; valutazione dei rischi;** sicurezza del lavoro; situazione sanitaria; promozione della salute; analisi dei rischi
- Per la qualifica e la competenza del secondo piano: tirocinanti e professionisti; abilità dei dipendenti; sviluppo del personale; istruzione superiore; conservazione della conoscenza; gestione della conoscenza
- 3. **Per il terzo piano valori e impostazione:** leadership e motivazione; attrazione del datore di lavoro; atmosfera di lavoro; identificazione con l'azienda; partecipazioni / interessi





4. **Per il quarto piano condizioni di lavoro:** struttura per età; strutturazione del lavoro; orario di lavoro; strutture e processi; trasparenza e responsabilità; nuovo lavoro

Inoltre, ai quattro livelli di contenuto ci sono tre tipi di strumenti. Questi strumenti possono essere utilizzati per l'aumento della consapevolezza/sensibilizzazione, l'analisi e l'attuazione/realizzazione.

Per ulteriori informazioni si vedano i seguenti esempi di strumenti:

	Sensibilizzazione	Analisi	Realizzazione
Salute e sicurezza	kability	- Barometro di scarico - controllo gestione del personale - controllo dello stress - controllo dell'organizzazione	- Riunione dei dipendenti - checklist office workplace - progettazione di sessioni di lavoro
Qualifica e competenza	Strumenti di (auto) valutazione della Workability Controllo esperto	- controllo gestione del personale	- Riunione dei dipendenti - No stress durante tutta la giornata lavorativa - ridurre attivamente lo stress
Valori e impostazioni	i (auto) valutazione d Controllo esperto	- pianificazione dello sviluppo del personale	- Riunione dei dipendenti - progettazione di sessioni di lavoro
Condizioni di lavoro	Strumenti di		- Riunione dei dipendenti - checklist office workplace
Strumenti o strumenti generali		Controlli, barometri	Schede informative, riunioni, checklist





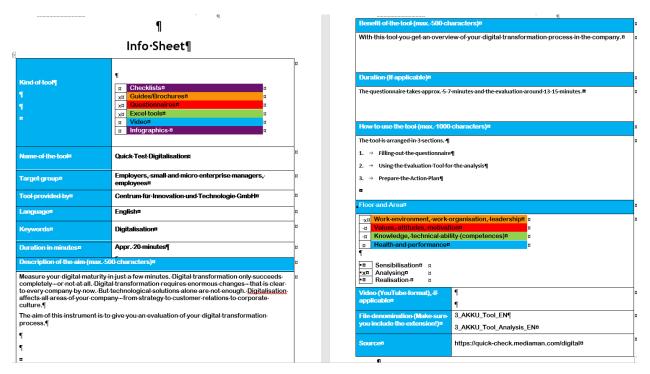
5. Risultati della ricerca

Come risultato della ricerca online da parte dei partner del progetto, sono stati trovati e preselezionati 92 strumenti. La figura seguente mostra il numero di strumenti trovati nel rispettivo paese partner del progetto.



Questi 92 strumenti sono stati controllati dai partner del progetto d-ialogo e dal partner principale CIT per la loro usabilità in termini di facile utilizzo, semplicità e carattere auto-esplicativo dei criteri sopra menzionati e da IWS in termini di implementazione tecnica come strumento digitale. Alla fine sono stati selezionati 30 strumenti che coprono tutti i piani e le aree della casa della Workability.

Gli strumenti sono costituiti dallo strumento stesso e da un foglio informativo generale per spiegare come utilizzare lo strumento.







6. Selezione finale degli strumenti AKKU

Gli ultimi 30 strumenti sono checklist, linee guida, brochure, strumenti Excel e video.

1. Valutazione delle capacità motorie e sensoriali del dipendente e dell'accessibilità sul posto di lavoro (questionario)

Lo strumento è una misura progettata per valutare la capacità dell'individuo di lavorare, sia per le persone effettivamente occupate che per coloro che intendono tornare al lavoro. Potrebbe essere utilizzato dai membri del team delle risorse umane per identificare esigenze speciali del potenziale dipendente o per supportare il processo decisionale in merito agli adattamenti sul posto di lavoro.

2. Ambienti di lavoro sani e sicuri – principali settori di influenza (guida, opuscolo)

Lo strumento mira a mostrare le diverse aree chiave di influenza che possono essere mobilitate o influenzate nelle iniziative per un luogo di lavoro sano. I datori di lavoro o i dipendenti possono scegliere tra i settori chiave offerti per i quali ritengono necessario prestare maggiore attenzione al fine di influenzare il miglioramento o la creazione di un luogo di lavoro sano e come sviluppare efficacemente i settori chiave.

3. Come sostenere il benessere e la salute sul posto di lavoro? (checklist)

Lo scopo di questo strumento di formazione è quello di sostenere il benessere e la salute e migliorare la partecipazione al lavoro di tutti i dipendenti, indipendentemente dalla loro attuale capacità lavorativa e dallo stato di salute. Inoltre, i mezzi del Toolkit aiutano a prevenire problemi di salute cronici, come malattie cardiovascolari, diabete di tipo 2, disturbi muscoloscheletrici, depressione e malattie polmonari. La mappatura aiuta a riconoscere i fattori che già supportano i dipendenti a sentirsi bene sul posto di lavoro e cosa si può fare in futuro.

4. Mindfulness – uno strumento per aumentare la concentrazione (guida, brochure)

La consapevolezza è una tecnica di meditazione che aiuta a raggiungere l'equilibrio del lavoro. Il lavoratore di oggi, sotto l'influenza di molti stimoli, è spesso responsabile di compiti molto diversi e troppi compiti da completare. Pertanto, il lavoratore non è in grado di mantenere l'attenzione o concentrarsi su un compito per un periodo di tempo più lungo. La tecnica di consapevolezza allena la capacità di prestare attenzione consapevole e piena al momento presente. Gli effetti includono il





miglioramento della concentrazione, della produttività, del pensiero creativo e della comunicazione efficace.

5. Che tipo di leader sei? (questionario)

Questo strumento consente l'identificazione di tipologie di leader esistenti. I manager possono valutare la loro attitudine e il loro comportamento partecipando al questionario, in modo che possano riflettere sul loro lavoro e sul loro rapporto con i loro dipendenti. Di seguito troverai la descrizione di ogni profilo e ti identificherai con uno o più di essi, seguendo la teoria di Daniel Goleman, secondo la quale diversi tipi di leader possono coesistere in ogni persona.

6. Work-life-Blending e sovraccarico di lavoro (guida, brochure)

La digitalizzazione consente l'accesso a dati e media da quasi ovunque. Ciò significa che la rigida separazione tra lavoro e vita privata sta scomparendo sempre di più. La fusione tra lavoro e vita privata è il nome del gioco. I dipendenti possono anche essere disponibili per i clienti durante il fine settimana. Non solo possono svolgere parte del lavoro nell'ufficio di casa, ma anche risolvere questioni private durante l'orario di lavoro come compensazione. Sembra promettente, ma non tutti i dipendenti o datori di lavoro sono convinti. Quale significato ha la fusione tra lavoro e vita privata nel mondo del lavoro e quali vantaggi e svantaggi sono associati imparerai in questa formazione.

7. Valutazione della situazione sanitaria e della capacità lavorativa dei lavoratori (questionario)

Lo scopo è quello di identificare i dipendenti a maggior rischio di incapacità a lungo termine e i dipendenti che hanno bisogno di un aiuto terapeutico immediato. Identifica e isola anche i fattori di rischio noti relativi agli atteggiamenti, alle circostanze sociali e alla salute dell'individuo per rilevare gli ostacoli noti al lavoro. Viene anche utilizzato per ottenere una panoramica di ciò che l'individuo pensa sia necessario per migliorare la sua capacità lavorativa.

8. Controllare la gestione del personale (checklist)

Un buon personale è indispensabile per il successo della tua azienda. Il loro successo dipende in gran parte dai dipendenti. Se le persone contribuiscono con le loro idee e competenze all'azienda dipende in gran parte dalla qualità della gestione del personale. Le sfide decisive per una buona gestione del personale sono: aumentare l'attrattiva come dipendente e trovare, promuovere e trattenere buoni dipendenti. Lo strumento può essere utilizzato dall'imprenditore stesso, anche





senza il supporto di un consulente interno o esterno. La lista di controllo supporta la definizione delle priorità della giusta e necessaria necessità di azione.

9. Verifica della lavorabilità – Gestione (questionario)

Mantenere la lavorabilità è un importante fattore di successo per le aziende. Soprattutto a causa della lunga vita lavorativa, è importante mantenere e promuovere la lavorabilità a vari livelli. La lavorabilità non significa solo salute, ma comprende anche altri aspetti importanti in azienda come le condizioni di lavoro, la cultura aziendale vissuta e le competenze dei dipendenti. Lo strumento è uno strumento di analisi di base per analizzare la situazione del management e dei dipendenti sulla lavorabilità. È uno strumento che può essere utilizzato da un consulente esterno per adottare le giuste misure per migliorare la situazione. Le raccomandazioni per l'azione mostrano passi concreti di attuazione per promuovere la praticabilità o indicano una necessità più profonda di analisi. Sulla base delle 20 domande su tutti i piani della "Casa della Workability" secondo il Prof. Ilmarinen, lo strumento consente un'eccellente valutazione della capacità di lavorabilità del management e dei dipendenti. Lo strumento "Verifica lavorabilità – Gestione" è il questionario per la gestione. Lo strumento "Verifica lavorabilità – Dipendenti" è il questionario per i dipendenti.

10. Verifica della lavorabilità – Dipendenti (questionario)

Mantenere la Workability è un importante fattore di successo per le aziende. Soprattutto a causa della lunga vita lavorativa, è importante mantenere e promuovere la lavorabilità a vari livelli. La Workability non significa solo salute, ma comprende anche altri aspetti importanti in azienda come le condizioni di lavoro, la cultura aziendale vissuta e le competenze dei dipendenti. Lo strumento è uno strumento di analisi di base per analizzare la situazione del management e dei dipendenti sulla Workability. È uno strumento che può essere utilizzato da un consulente esterno per adottare le giuste misure per migliorare la situazione. Le raccomandazioni per l'azione mostrano passi concreti di attuazione per promuovere la praticabilità o indicano una necessità più profonda di analisi. Sulla base delle 20 domande su tutti i piani della "Casa della Workability" secondo il Prof. Ilmarinen, lo strumento consente un'eccellente valutazione della capacità di Workability del management e dei dipendenti. Lo strumento "Verifica Workability— Gestione" è il questionario per la gestione. Lo strumento "Verifica Workability— Dipendenti" è il questionario per i dipendenti.

11. Lista di controllo e raccomandazioni per la sicurezza sul lavoro (checklist)

Nelle tabelle che seguono, i lettori avranno l'opportunità di familiarizzare con un campione molto completo di rischi legati alla sicurezza sul lavoro sviluppato dal CIIP (Consultazione interassociativa





italiana per la prevenzione). Lo strumento è formalmente suddiviso in 5 aree concettuali: 1. Prevenzione e lavoro 2. Prevenzione e ambiente di lavoro 3. Prevenzione e aspetti organizzativi 4. Prevenzione e Workability 5. Salute mentale Ogni area è declinata in ulteriori dimensioni di messa a fuoco in modo da essere il più inclusiva possibile delle molte variabili e dinamiche diverse che intervengono per ogni area di interesse. Lo strumento è formalmente concepito per supportare il management e/o i proprietari nell'individuazione delle aree chiave di intervento per garantire ai propri lavoratori e dipendenti un ambiente sicuro. Come tale è da intendersi come referente e strumento di supporto.

12. Test rapido sulla digitalizzazione (questionario)

Misura la tua maturità digitale in pochi minuti. La trasformazione digitale ha successo solo completamente - o non riesce affatto. La trasformazione digitale richiede enormi cambiamenti, ormai evidenti a tutte le aziende. Ma le soluzioni tecnologiche da sole non bastano. La digitalizzazione interessa tutte le aree della vostra azienda, dalla strategia alle relazioni con i clienti alla cultura aziendale. L'obiettivo di questo strumento è quello di fornirti una valutazione del tuo processo di trasformazione digitale.

13. Sondaggio tra i dipendenti: come posso aumentare il coinvolgimento dei dipendenti nella mia azienda? (Guida, brochure)

La mancanza di coinvolgimento dei dipendenti causa più assenteismo, maggiore turnover dei dipendenti e inibisce l'innovazione. Vale quindi la pena tenere d'occhio il coinvolgimento dei dipendenti e migliorarlo. In questa guida, imparerai quanto può essere prezioso il feedback attraverso interessanti casi di studio. Ti mostriamo come progettare, implementare e valutare correttamente un sondaggio tra i dipendenti.

14. Prevenzione dei rischi sul lavoro (guida, opuscolo)

Questo strumento è utile ai giovani dipendenti per essere consapevoli dei rischi lavorativi che possono verificarsi sul posto di lavoro e per sapere come prevenirli. L'ambiente di lavoro può causare rischi per la sicurezza dei lavoratori, rappresentati da scale, computer o altre apparecchiature informatiche. In questi casi, l'atteggiamento del lavoratore è fondamentale, infatti, al fine di prevenire i rischi, dovrebbe sempre utilizzare correttamente le attrezzature e gli strumenti di lavoro e informare un superiore se ci sono rischi. Con le seguenti linee guida, i giovani lavoratori e i loro dirigenti riceveranno raccomandazioni riguardanti la sicurezza in ufficio, le misure preventive





che possono seguire per evitare rischi e pericoli e per garantire adeguate modalità di lavoro per il lavoratore.

15. Analisi del lavoro correlato allo stress – Sondaggio tra il personale dei medici ospedalieri (lista di controllo)

Sai com'è la salute dei tuoi medici? Hai un'idea di come le condizioni di lavoro della tua clinica influenzano il personale medico nei diversi reparti? Se vuoi andare a fondo di questi processi, chiedi specificamente. Nessuno conosce le risposte meglio dei tuoi stessi dipendenti. L'obiettivo di questo strumento è ridurre lo stress per i dipendenti. L'analisi del lavoro correlato allo stress supporta la gestione della clinica.

16. Processo di ritorno al lavoro (checklist, guida, brochure)

Questo strumento consente agli utenti, in base alla loro posizione nell'azienda, di comprendere il significato stesso del processo di ritorno al lavoro dopo un problema di salute o un infortunio. Questo documento aiuta a ridurre i tempi di ulteriore ritardo del processo di ritorno al lavoro. Il documento offre una guida al ritorno al lavoro e questionari per ogni profilo per valutare le loro conoscenze e in quale punto del processo non hanno prestato alcuna o sufficiente attenzione, in modo che possano adattarsi alle esigenze.

17. Illuminazione del posto di lavoro (checklist, questionario)

Questo strumento consente alle microimprese, alle piccole imprese e ai potenziali imprenditori di capire come devono essere condizionati gli impianti di illuminazione nei luoghi di lavoro, in modo da consentire il corretto rendimento dei lavoratori senza danneggiare la loro salute visiva. Questi tipi di aspetti sono talvolta trascurati, poiché spesso sono richieste conoscenze specifiche. Questo documento offre una guida e questionari per comprendere e adattare le condizioni di illuminazione per ottenere uno spazio di lavoro adatto alle esigenze dei lavoratori.

18. Garantire il successo dell'apprendimento – applicare le nuove conoscenze nella vita lavorativa quotidiana (checklist)

La formazione continua è importante per mantenere aggiornati dipendenti e manager e sviluppare competenze. Soprattutto nei seminari e nei workshop, è necessario preparare bene la visita del seminario e trasferire e applicare ciò che hai imparato al lavoro quotidiano. L'intera azienda o alcuni reparti e i loro dipendenti possono trarre vantaggio se uno dei dipendenti impara qualcosa di nuovo.





19. Test di competenza (questionario, checklist)

Quando si pianifica e si plasma la propria carriera, le preferenze e gli interessi sono in primo piano. Le domande di base sono "Cosa mi piace?" o anche "Cosa voglio fare?" Un fattore non dovrebbe essere trascurato: "In cosa sono bravo?" Un test di competenza ti darà risposte esattamente a questa domanda. Il campo delle possibili abilità e punti di forza è ampio, il test di competenza può mostrarti in quale area sei particolarmente bravo e quindi puoi avere successo. Lo strumento spiega cosa viene descritto in un test di competenza, perché tutti dovrebbero fare un tale autotest per scoprire i tuoi punti di forza.

20. Nessuno stress con lo stress – stress check (questionario, checklist)

Non è facile dire se sei solo un po 'oberato di lavoro e pronto per le vacanze o se lo stress ti sta facendo ammalare. I tuoi dipendenti potrebbero anche essere esausti a causa dello stress costante. E la tua azienda? Lo scopo di questo stress check è riconoscere la propria situazione di stress e rendere trasparente la situazione di stress con i dipendenti. Lo strumento è uno strumento per la gestione. Può essere utilizzato senza consulenti esterni.

21. L'indice di Workability "WAI" (questionario)

Sviluppato dal CIIP (Consultazione interassociativa italiana per la prevenzione), il Questionario Work Ability Index (WAI) include un elenco molto dettagliato di domande volte a indagare tra i dipendenti non solo il livello generale di soddisfazione per il lavoro ma anche, e soprattutto, se le mansioni svolte quotidianamente sul posto di lavoro stanno influenzando (o hanno già agito) il loro benessere, salute fisica e/o mentale. Lo strumento non sembra avere un target specifico, nel senso che può essere indirizzato al personale dirigenziale come dipendenti. Allo stesso tempo, non sembra riferirsi a nessun settore specifico. I consulenti esterni e gli amministratori delegati possono fare affidamento su di esso in modo molto efficiente ed efficace.





22. Il questionario IPAQ (questionario)

Il questionario IPAQ è uno strumento di autovalutazione sviluppato dal gruppo IPAQ. Il questionario ha lo scopo di aiutare le persone a valutare da sole il loro livello di attività fisica. Il modello di punteggio categoriale propone tre diversi output (cioè "categorie"): 1. Basso: questo risultato è per le persone che non si impegnano affatto in attività fisiche di alcun tipo 2. Moderato: questo risultato è per le persone che praticano un'attività fisica vigorosa un minimo di 3 giorni alla settimana O 5 giorni alla settimana di attività fisica di intensità moderata O 30 minuti al giorno di camminata 3. Alto: questo risultato è per le persone che praticano attività fisica moderata-intensa 7 giorni su 7 Il questionario IPAQ è pubblicamente disponibile, in accesso GRATUITO e APERTO: accademici e studiosi di tutti i settori della scienza sono fortemente incoraggiati a fare affidamento su di esso come quadro metodologico per le loro ricerche. Il questionario IPAQ è disponibile in due diverse versioni: • Versione breve, consigliata per piccole iniziative pilota a livello locale O in caso di "attività fisica negli ultimi sette giorni" • Versione lunga, consigliata per programmi di ricerca su larga scala O nel caso di "attività fisica abituale" (ad esempio, atleti, sportivi) Nel contesto del progetto AKKU, i partner proporranno la versione breve come molto più adatta alla portata e alla portata di questo pacchetto di lavoro.

23. Lavoro a distanza: i nostri spazi di lavoro soddisfano le nostre esigenze? (Lista di controllo, video)

A causa della pandemia, molte aziende hanno implementato il lavoro a distanza, di conseguenza, i lavoratori hanno dovuto trasformare le loro case in uffici. Nonostante il conseguente compromesso di allocare lo spazio domestico per detti "uffici domestici", non sempre soddisfa le giuste misure di sicurezza. Questo strumento consente un'analisi delle postazioni di lavoro da casa per capire se le misure e le abitudini adottate sono adeguate, in caso contrario verranno forniti consigli e raccomandazioni su come migliorarle.

24. Piano di sviluppo aziendale (questionario, video)

Questo strumento consente ai potenziali imprenditori di riconoscere le proprie qualità e valorizzarle grazie a un business plan. Prima di avviare un'impresa, dobbiamo pensare a noi stessi. Riconoscere i nostri punti di forza e di debolezza, cercare ispirazione da altri imprenditori o fissare obiettivi, ostacoli o scenari ci aiuterà a comprendere le dinamiche e le possibili situazioni in cui potremmo trovarci una volta avviata la nostra attività. Questo modulo ti permetterà di analizzare tutti questi aspetti in modo succinto ed efficace.





25. Controlla Office Workplace (elenco di controllo)

In molti casi, lavorare alla scrivania e sullo schermo è associato a carichi speciali e talvolta molto elevati, che possono essere evitati da una buona progettazione dei luoghi di lavoro. Di conseguenza, il mantenimento a lungo termine della Workability può essere supportato di solito solo da piccoli cambiamenti. L'obiettivo di questo strumento è quello di migliorare le attività d'ufficio in modo tale che i dipendenti possano svolgere il loro lavoro in modo sano e senza restrizioni fino al pensionamento.

26. Sessioni di lavoro: interviste, incontri e lavori di gruppo (guida, brochure)

Lo strumento mira a mostrare le diverse sessioni di lavoro che possono essere svolte nelle piccole e micro imprese e come svilupparle in modo efficace. piccole e microimprese e come svilupparle in modo efficace.

27. Progettare processi i gestione del cambiamento nelle piccole imprese (guida, brochure)

Soprattutto nelle piccole imprese, è importante che tutti si uniscano. Soprattutto nel caso dei processi di gestione del cambiamento, i dipendenti spesso reagiscono con rabbia se non vengono informati in tempo utile. Spesso è anche utile coinvolgere i dipendenti in importanti processi di cambiamento fin dall'inizio. In questo modo, è possibile creare una comprensione comune delle misure necessarie. Una possibilità per la partecipazione dei dipendenti è l'implementazione di sessioni di lavoro relative all'argomento. Lo strumento è di grande importanza per affrontare la risoluzione dei problemi nella direzione dello sviluppo aziendale in modo orientato ai dipendenti.

28. Onboarding – Inserimento di nuovi dipendenti (lista di controllo)

Questo strumento consente ai datori di lavoro, ai dirigenti e agli imprenditori delle microimprese e delle piccole imprese di integrare meglio i nuovi dipendenti. I nuovi dipendenti dovrebbero sentirsi a proprio agio fin dal primo giorno. Perché i dipendenti soddisfatti sono più motivati, più impegnati, più produttivi. E rimangono in azienda più a lungo - il che è sempre più importante, soprattutto in considerazione della carenza di lavoratori qualificati.





29. Gestione del personale, corretta valutazione e motivazione – una linea guida (guida, brochure)

Come leader, non è sempre possibile per te vedere negli angoli più piccoli della tua azienda. Dipendi dall'aiuto dei tuoi dipendenti quando si tratta di scoprire i punti deboli e migliorarli in modo significativo. Uno strumento per migliorare la qualità della tua azienda è un cosiddetto circolo di qualità. A differenza delle semplici riunioni o gruppi di lavoro, l'obiettivo chiaro qui è quello di apportare cambiamenti positivi nella vostra azienda. E' importante che la partecipazione sia assolutamente volontaria. La volontarietà crea motivazione e porta a un risultato tangibile. A lungo termine, il miglioramento della qualità diventerà un autoapprendimento se tutti i soggetti coinvolti partecipano ai circoli della qualità con un atteggiamento positivo e sostengono questa forma di cooperazione.

30. Valutazione dei dipendenti (lista di controllo)

La valutazione dei dipendenti viene utilizzata come misura della gestione del personale. Lo scambio tra supervisori e dipendenti può avvenire in intervalli di tempo brevi e regolari, ma in pratica ci sono spesso periodi di tempo più lunghi. Vengono utilizzate valutazioni semestrali o annuali. I dipendenti ricevono feedback sullo stato del lavoro e sulle prospettive per i prossimi mesi e anni. Allo stesso tempo, è possibile rispondere alle tue domande e preoccupazioni. Per i manager, una tale valutazione dei dipendenti ha il vantaggio che il feedback (in entrambe le direzioni) può essere dato in un'atmosfera tranquilla. Idealmente, le valutazioni dei dipendenti vengono utilizzate per progettare e portare avanti lo sviluppo del personale in modo mirato.